



FACHHOCHSCHULE LAUSITZ
University of Applied Sciences

Mitteilungsblatt Nr. 97

**Frauenförderrichtlinie an der Fachhochschule
in der Fassung vom 12.01.2004**

DIE PRÄSIDENTIN

21.01.2004

Frauenförderrichtlinie an der Fachhochschule Lausitz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Grundsatz und Gleichstellungsverpflichtung

Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

§ 1 Stellenausschreibungen

§ 2 Stellenbesetzung, Berufung und Beförderung: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen

§ 3 Vergabe von Gastprofessuren, Stellenvertretungen und Lehraufträgen

§ 4 Ausbildungsplätze

Studium, Lehre und Forschung

§ 5 Erhöhung des Studentinnenanteils

§ 6 Spezielle Studienberatung für Studentinnen

§ 7 Lehre

§ 8 Gleichstellungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Fort- und Weiterbildung

§ 9 Weiterbildungsangebote für Frauen

Beruf, Studium und Familie

§ 10 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

§ 11 Schwangerschaft und Kinderbetreuung

§ 12 Beurlaubung

Gremien, Hochschulkultur, Maßnahmen gegen Diskriminierungen

§ 13 Geschlechterparität in Gremien

§ 14 Amts-, Funktions- und Berufsbezeichnung

§ 15 Sexuelle Belästigung

Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

§ 16 Gleichstellungsbeauftragte (GBA)

§ 17 Frauenförderpläne

§ 18 Berichtspflicht

§ 19 Anreizsysteme

§ 20 Inkrafttreten

Grundsatz und Gleichstellungsverpflichtung

Die Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren die verfassungsmäßige und gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen an der Hochschule abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. Sie enthalten konkrete Maßnahmen, um an der Hochschule den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Studien- und Arbeitssituation für Frauen entscheidend zu verbessern.

Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn innerhalb eines Bereiches der Hochschule unter den Inhabern von Stellen einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen vertreten sind. Gleiches gilt beim wissenschaftlichen Personal und den Studienplätzen eines Fachs sowie bei Honorarprofessuren, Gastprofessuren und -dozenten, Lehraufträgen und studentischen Hilfskraftstellen.

Die Fachhochschule Lausitz gibt sich den Auftrag:

- in der Hochschulleitung, den Dekanaten, den Fachbereichen und der Verwaltung

die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in den Strukturen
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- in den Ergebnissen und Produkten
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- in der Steuerung (controlling)

von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Die Hochschule legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute und vom gegenseitigen Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre.

Sie wirkt darauf hin, dass diskriminierende Äußerungen und Handlungen bezogen auf beide Geschlechter an der Hochschule unterbleiben, individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt und Diskriminierungen jedweder Art missbilligt werden.

Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

§ 1 Stellenausschreibungen

(1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschreiben. Stellen für studentische Hilfskräfte sind hochschulöffentlich bzw. fachöffentlich oder mindestens durch zweiwöchigen Aushang auszuschreiben.

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung unter der Verwendung der weiblichen und der männlichen Form zu benennen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Die erforderliche Qualifikation ist exakt und verbindlich festzulegen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zum Ausschreibungstext zu geben, bevor dieser veröffentlicht wird.

(4) In den Stellenausschreibungen aller Hochschulbereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss im Anzeigentext die Art und der Umfang der zu erfüllenden Aufgaben enthalten sein.

Des Weiteren sind anzugeben:

- der Fachbereich und der Studiengang, dem die Planstelle zugeordnet ist,
- die Besoldungsgruppe,
- ein Verweis auf die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen entsprechend der jeweils geltenden Bestimmungen des BbgHG
- die Anforderungen, die sich aus der Besonderheit des Fachgebietes ergeben,
- alle Ausschreibungen müssen folgende Zusätze enthalten:
 - Hinweis, dass im Falle der ersten Berufung in ein Professorenamt das Dienstverhältnis grundsätzlich auf 5 Jahre befristet ist. Auf die bei einem besonderen Gewinnungsinteresse bestehende Ausnahme kann hingewiesen werden.
 - „Die Fachhochschule Lausitz strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichem Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben.“
 - „Schwerbehinderte haben Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerberinnen/Bewerbern gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.“

§ 2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorrang. Dies gilt unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.

(2) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z.B. Anzahl der Publikationen) oder zeitliche Verzögerungen einzelner Qualifikationsabschlüsse z. B. aufgrund der Betreuung von Kindern dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

(4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen grundsätzlich alle Bewerberinnen, sofern sie den Ausschreibungskriterien entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sollen mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen werden.

(5) Den Berufungskommissionen sollen mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen, darunter mindestens eine Professorin sein.

(6) War bei der Aufstellung einer Berufsungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so wird vom Fachbereich erwartet, dass er besondere Bemühungen darauf verwendet, freie Stellen für wissenschaftliches Personal mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Sieht der Fachbereich keine Möglichkeit, eine solche Stelle mit einer Frau zu besetzen und beabsichtigt er deshalb, einen

Bewerber zur Einstellung vorzuschlagen, so legt der Fachbereichsrat der Gleichstellungsbeauftragten seine Bemühungen um eine weibliche Nachwuchskraft und die besonderen Gründe dafür dar, warum diese Bemühungen nicht erfolgreich waren.

§ 3 Vergabe von Gastprofessuren, Stellenvertretungen und Lehraufträgen

Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, sollen dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren, Stellenvertretungen, Lehraufträge und Vertretungen freier Professuren nach Möglichkeit vorrangig an Frauen vergeben werden.

§ 4 Ausbildungsplätze

Bei Entscheidungen über die Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten § 2 Abs.1 und 4 entsprechend.

Studium, Lehre und Forschung

§ 5 Erhöhung des Studentinnenanteils

(1) Ziel der Hochschule ist es, den Frauenanteil der Studierenden insbesondere in den Studiengängen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Hierzu sind konkrete Maßnahmen insbesondere durch die Fachbereiche zu entwickeln.

(2) Die Hochschule informiert und berät Studieninteressentinnen gezielt über das Studienangebot sowie Berufsfelder und -perspektiven für Frauen. Im Rahmen der allgemeinen Kooperation mit Schulen sowie anderen Institutionen und Unternehmen sind verstärkte Bemühungen im Hinblick auf eine umfassende Information unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Belange im Studium und Beruf zu unternehmen.

§ 6 Spezielle Studienberatung für Studentinnen

(1) Die Hochschule schafft ein Beratungsangebot für Studentinnen. Dieses Angebot zielt im besonderen auf Phasen des Studienbeginns und der Berufseinmündung. Dem dient insbesondere die allgemeine Einführungsveranstaltung.

(2) Studienbegleitend sollen Studentinnen regelmäßig die Möglichkeit einer Studienberatung zur Studien- und Berufsplanung, zu Fragen der Studienschwerpunktwahl, der fachlichen Qualifikation und dem Berufseinstieg erhalten. Die zuständigen Mitarbeiter für Studienberatung, Praktikum und Prüfungsfragen sowie Lehrkörper sind aufgefordert, Studentinnen im Sinne einer besonderen Förderung von Frauen an der Hochschule gezielt zu unterstützen und während des Studiums zu begleiten.

(3) Im Rahmen von Beratungen sollen qualifizierte Studentinnen auch über Anforderungen und Perspektiven einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert werden.

§ 7 Lehre

(1) Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen.

(2) In den Wahl- und Ergänzungsfächern, die einen sozialen und gesellschaftlichen Bezug zur Disziplin herstellen, sollen frauenspezifische Aspekte des Themas integriert werden.

(3) Zudem ist die Hochschule bemüht, mindestens einmal jährlich eine Veranstaltung zur Frauen- und Geschlechterforschung anzubieten, die in Zusammenhang mit dem Fächerspektrum der Hochschule steht.

(4) Die Hochschulbibliothek stellt die für Frauen- und Geschlechterforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließt vorhandene Sammlungen.

§ 8 Gleichstellungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

(1) Der Fachbereich verwendet besondere Bemühungen darauf, Stellen für wissenschaftliches Personal mit qualifizierten Frauen zu besetzen. In mit Drittmitteln finanzierten Projekten ist die geschlechterparitätische Besetzung anzustreben.

(2) Die Fachbereiche der Hochschule sollen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Drittmittelakquisition informieren und Promotionsvorhaben von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besonders unterstützen. Die Hochschule fördert den nationalen und internationalen wissenschaftlichen Austausch ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen.

Fort- und Weiterbildung

§ 9 Weiterbildungsangebote für Frauen

(1) Frauen aller Statusgruppen incl. Studentinnen soll es ermöglicht werden an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Schwerpunkte der Fortbildung für Frauen sollen u.a. die Verbesserung von Aufstiegschancen, die langfristige Sicherung der Beschäftigung, der Abbau der durch familienbedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite ermöglichen.

(2) Leiterinnen und Leiter sind aufgefordert, Frauen über Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, zu unterrichten. Ihnen ist die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen unter Beachtung der haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

Beruf, Studium und Familie

§10 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass Elternschaft und Erziehung mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, befristet eine von der Kernarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen, wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgelegten Arbeitszeit neu bemessen.

(4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aufgrund von Elternschaft und Erziehung strebt die Hochschule an, nach Ablauf der Frist einen gleichwertigen Vollarbeitsplatz an der Hochschule anzubieten.

§ 11 Schwangerschaft und Kinderbetreuung

(1) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt in Abstimmung mit der allgemeinen Studien- und Fachstudienberatung bei Bedarf die Beratung werdender Mütter und Studierender mit Kindern.

(3) Die Hochschule strebt hochschulnahe und flexible Formen der Kinderbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten in Kooperation mit Kommunalen Kindertagesstätten und Kinderkrippen an.

(4) Die Hochschule wirkt beim Studentenwerk darauf hin, dass ausreichend Wohnraumplätze und Betreuungsangebote für Studierende mit Kindern bereitgestellt werden.

§ 12 Beurlaubung

(1) Wegen Elternschaft und Erziehung beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind Ausschreibungen und Hochschulinformationen zugänglich zu machen.

(2) Die Hochschule informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung von Kindern.

(3) Die Fachbereiche sollen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, ermöglichen, während der Betreuungszeit den Anschluss an Forschung und Lehre zu halten.

Gremien, Hochschulkultur, Maßnahmen gegen Diskriminierung

§ 13 Geschlechterparität in Gremien

(1) Gremien, Kommissionen, Arbeitsgruppen und ähnliche Gruppen, die einem Wahlverfahren nicht unterliegen, sind, sofern möglich, geschlechtsparitätisch zu besetzen.

(2) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen bei den Wahlen zu den Selbstverwaltungsgremien ist auf die Repräsentanz beider Geschlechter zu achten.

§ 14 Amts-, Funktions- und Berufsbezeichnung

(1) Dokumente der Hochschule haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

(2) Bei allen Verlautbarungen werden nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt, hilfsweise wird die weibliche und die männliche Form angeführt. Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen sollen in männlicher und weiblicher Form aufgeführt werden. Bestehende Ordnungen sollen überarbeitet werden.

(3) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen und anderen Dokumenten.

§ 15 Sexuelle Belästigung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Hochschulleitung, Dekaninnen oder Dekane nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen.

(2) Werden in Anlagen und Gebäuden der Hochschule Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt festgestellt, so sollen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen Vorschläge für Veränderungen erarbeitet werden. Die Vorschläge sollen nach Möglichkeit umgesetzt werden.

Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

§ 16 Gleichstellungsbeauftragte (GBA)

Die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und deren Wahl ergeben sich aus dem BbgHG und aus der Grundordnung der Hochschule.

§ 17 Frauenförderpläne

Die Frauenförderpläne werden unter Berücksichtigung der Frauenförderrichtlinie und der im Hinblick auf die Gleichstellung relevanten Regelungen in der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur und den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen und Verwaltungseinheiten für den Zeitraum von 3 Jahren erarbeitet.

§ 18 Berichtspflicht

(1) Im Rahmen ihrer Berichtspflicht gegenüber der Hochschulleitung und dem Senat informiert die Gleichstellungsbeauftragte über die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und der Umsetzung der Frauenförderpläne einmal jährlich.

(2) Personalgebundene Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt werden.

§ 19 Anreizsysteme

Bei der Entscheidung über die Mittelvergabe soll entsprechend der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes Brandenburg berücksichtigt werden, inwieweit eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen sowie Laufbahnrichtungen erreicht worden ist.

§ 20 Inkrafttreten

Die Frauenförderrichtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Fachhochschule Lausitz in Kraft, gleichzeitig tritt die Frauenförderrichtlinie der Fachhochschule Lausitz vom 24.03.1997 außer Kraft.

Der Senat der Fachhochschule Lausitz hat die Frauenförderrichtlinie auf seiner Sitzung am 12. Januar 2004 erlassen.

Senftenberg, 21. Januar 2004

Die Präsidentin

der Fachhochschule Lausitz

Dipl.-Jur. Brigitte Klotz